

3. Далецкая А.С., Синявец Т.Д. Подбор персонала в банке: процессный подход // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». - 2015. - № 12. - С. 44-45.

4. Долженко Р. Использование модели компетенций в подборе персонала коммерческого банка // Кадровик. Рекрутинг для кадровика. - 2016. - № 6. - С. 66.

5. Кириллов А.В. Сущность отбора персонала, его содержание и эволюция // Молодежь и наука. - 2015. - № 3. - С. 30-31.

6. Копейкин Г. К., Потемкин В. К. Менеджмент экономической безопасности - СПб.: Терция, 2016. - 112 с.

7. Макушкин С.А., Кириллов А.В. Осуществление найма персонала в российских коммерческих организациях: проблемные вопросы и пути их решения /Под редакцией В.Н. Щаленко, А.А. Осеева – М., 2015. – 322 с.

8. Orlova L.V., Sakhabieva G.A., Vasyaycheva V.A., Pronina N.N. Impact of educational attainment on the development of female entrepreneurship in kazakhstan / Indian Journal of Science and Technology. 2016. Т. 9. № 11. С. 89427.

КАДРОВЫЕ РИСКИ ПРИ ОТБОРЕ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ БАНКОВСКОЙ СФЕРЫ

С.С. Байрамова

Научный руководитель В.А. Васяйчева

В настоящее время управление организацией невозможно без склонности к участию в рискованных делах и без умения решать задачи и проблемы рискованного характера. Следовательно, результат деятельности организации будет во многом зависеть от качественных и количественных характеристик её кадрового состава. В то же время проблеме кадровых рисков

не уделяется должного внимания. В условиях высокой потребности в квалифицированных кадрах это направление особенно актуально для банковской деятельности.

Кредитные организации функционируют в сложной конкурентной и постоянно изменяющейся среде, в условиях неопределенности и нестабильности, в связи с чем их деятельность носит рисковый характер. Это требует от персонала банка особой, повышенной ответственности и понимания того, что каждый сотрудник кредитной организации своим трудом оказывает непосредственное влияние на конечные результаты работы банка, на его имидж и судьбу. Любая рядовая операция работников кредитной организации может привести банк не только к успеху, но и к банкротству. Это накладывает определенный отпечаток на специфику труда банковских работников, требует наличия у них соответствующих личностных качеств, необходимых для работы в сложных стрессовых ситуациях [3, с.508].

Предъявление особых требований к персоналу кредитных организаций обусловлено также необходимостью сохранения банковской тайны и другой конфиденциальной информации, связанной как с обслуживанием клиентских счетов, так и с денежно-кредитной и финансовой политикой самого банка [1, с.23].

Все вышеизложенное показывает важность процедуры отбора персонала в кредитных организациях.

Отбор персонала – это специально разработанная система действий по привлечению кандидатов на вакантное место, обладающих необходимыми качествами для достижения определенных целей, четко обозначенных руководством. Проще говоря, отбором персонала является поиск, дальнейшая оценка профессиональных качеств и наем людей [5 с.31, 8 с.117].

Целью данной системы является выбор сотрудников, которые наиболее соответствуют требованиям кредитной организации по своим личностным и профессиональным качествам. Субъектом системы выступает представитель банка (служба управления персоналом, линейный руководитель, психолог,

эксперт), объектом является человек, претендующий на занятие вакантной должности.

Отбор персонала в банке должен включать не только оценку профессиональных навыков кандидата, его навыков, умений, личностных характеристик, но также проверку его биографии службой безопасности.

Ошибки при отборе работников представляют огромную опасность. Такие ошибки могут детерминировать сбои в работе любых, в том числе ключевых, подразделений банка, поскольку работа с персоналом распространяется на кредитную организацию в целом. Кроме того, ошибки в отборе персонала могут долгое время быть нераспознанными, в связи с чем отсутствует готовность к сбоям в работе.

При отборе и найме персонала кредитная организация несет значительные транзакционные издержки и у неё возникает ряд возможных кадровых рисков.

Кадровые риски – это «риски, связанные с вероятностью реализации антропогенных угроз, т. е. угроз, исходящих от людей» [6, с.23].

Управление рисками предполагает их всесторонний учет, что в свою очередь требует их классификации. При этом отсутствие единого подхода к определению кадровых рисков предопределило разнородность мнений о том, какие элементы следует включать в этот вид рисков, а также разнообразие критериев их классификации.

Кадровые риски в банковской сфере в силу особенности деятельности кредитных организаций существуют как общие с другими организациями, так и узкоспециализированные

Источником риска отбора и найма неподходящего кандидата могут быть следующие причины: неправильная оценка кандидатов на этапе их отбора, неверный выбор источника поиска кандидатов, неточная постановка технического задания, отсутствие в процедуре отбора этапа проверки кандидата в целях безопасности предприятия.

К последствиям рисков при отборе и найме персонала относятся: текучесть кадров; нарушения трудовой дисциплины; потеря затрат на обучение; финансовые потери; падение производительности труда; снижение имиджа кредитной организации.

В банке практически все сотрудники имеют доступ к конфиденциальной информации и управлению денежными средствами, как самой кредитной организации, так и ее многочисленных клиентов. Основная угроза безопасности – разглашение коммерческой тайны и конфиденциальной информации о клиентах. В данном случае кредитная организация несет существенные потери неимущественного характера, то есть снижение привлекательности для клиентов. В банковской сфере это чревато быстрым сокращением клиентской базы и естественно снижение прибыли [7, с.112].

В банке на разные вакансии различные критерии отбора кандидатов. Например, к сотрудникам по обслуживанию частных лиц требования такие: наличие среднего специального образования и коммуникабельность, а опыт работы в сфере обслуживания клиентов или в розничной сети послужит дополнительным преимуществом.

Отбор персонала на вакантные должности кредитной организации производится, как правило, кадровой службой совместно с руководителями структурных подразделений. Методологической основой отбора и расстановки кадров служат сработанные на этапе планирования модели рабочих мест, включающие описание рабочего места и набора производственных функций, а также квалификационные требования к работникам различных категорий и должностных уровней.

Успешность работы по отбору сотрудников кредитной организации зависит от использования эффективных методик привлечения персонала и тщательно разработанной системы критериев отбора. Это позволит обеспечить качественный отбор нужного банку персонала и избежать кадровых рисков при приеме на работу [4, с.66].

Итак, особенность банковской сферы определяет исключительную опасность ошибок при отборе персонала не только из-за высокого уровня затрат на его содержание и развитие, но и из-за необходимости обеспечения банковской тайны, вероятность разглашения которой прямо пропорциональна степени текучести кадров.

Для противодействия угрозам любая кредитная организация, от крупного до малого банка, вынуждена постоянно заниматься проблемой обеспечения собственной безопасности. Одним из базовых направлений, является обеспечение безопасности по кадровому направлению деятельности кредитной организации, в рамках которого осуществляется противодействие двум группам угроз: внешним и внутренним. Внешние угрозы направлены в адрес персонала банка, а внутренние угрозы, наоборот, со стороны персонала банка. В сравнение с представителями других секторов специфика проблемы кадровой безопасности в банковском секторе экономики значительно повышает вероятность реализации угроз по кадровой безопасности.

Таким образом, для успешного функционирования кредитной организации в современных условиях обязательным является включение кадровых рисков в состав управляемых. И первым шагом на этом пути является выделение источников возникновения кадровых рисков, а, соответственно, и предупреждение их появления.

Список использованных источников

1. Балакирева Е. Проблемы подбора персонала в коммерческий банк // Кадровик. Кадровый менеджмент. - 2015. - № 9. - С. 23.
2. Галимова А.Ш., Галяутдинова Г.Ф. Особенности подбора и отбора персонала в финансово-кредитных организациях // Теория и практика современной науки. - 2016. - № 6-2 (12). - С. 508-509.
3. Далецкая А.С., Синявец Т.Д. Подбор персонала в банке: процессный подход // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». - 2015. - № 12. - С. 44-45.

4. Долженко Р. Использование модели компетенций в подборе персонала коммерческого банка // Кадровик. Рекрутинг для кадровика. - 2016. - № 6. - С. 66.
5. Кириллов А.В. Сущность отбора персонала, его содержание и эволюция // Молодежь и наука. - 2015. - № 3. - С. 30-31.
6. Копейкин Г. К., Потемкин В. К. Менеджмент экономической безопасности - СПб.: Терция, 2016. - 112 с.
7. Макушкин С.А., Кириллов А.В. Осуществление найма персонала в российских коммерческих организациях: проблемные вопросы и пути их решения /Под редакцией В.Н. Щаленко, А.А. Осеева – М., 2015. – 322 с.
8. Orlova L.V., Sakhabieva G.A., Vasyaycheva V.A., Pronina N.N. Impact of educational attainment on the development of female entrepreneurship in kazakhstan / Indian Journal of Science and Technology. 2016. T. 9. № 11. С. 89427.

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ

С.С. Бобкова

Научный руководитель О.В. Новоселова

На сегодняшний день вопрос охраны труда стоит очень остро, так как в мире большое количество людей погибает на рабочем месте и получает производственную травму. Порядка 80 % произошедших несчастных случаев происходит по вине работников. Именно поэтому, безопасность труда должна беспокоить руководство каждой организации.

Культура безопасности - система норм и требований, соблюдение которых гарантирует качество профессиональной деятельности. Уровень безопасности организации, его процессов и видов деятельности, связанных с безопасностью, может служить доминирующим показателем сформированности культуры безопасности организации.